

**Методологические и методические подходы к совершенствованию
организации современного ВУЗа**

*Зайцева Е.В., Запарий В.В.
Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н.Ельцина, г.Екатеринбург*

Процесс реформирования российской экономики с точки зрения развития и укрепления, делает необходимым решить проблему использования социально-экономического потенциала России, его компонентов на региональном уровне и уровне организации.

Состояние и эффективность потенциала организации детерминируют возможность ее социально-экономического роста. Структура потенциала организации требует нового подхода к управлению ей и этот подход нам видится как системный. Актуальной целью здесь является оценка потенциала и ресурсов организации для достижения более эффективного их использования и распределения. Применяемые сегодня инструменты оценки социально-экономических факторов развития далеки от совершенства и разнородны. Отсутствие единой методологии изучения и методики проведения прикладных социологических и экономических исследований потенциала организации, мешает эффективной реализации его в социально-производственной деятельности. Реализация этой цели невозможна без использования теоретического и методического инструментария исследования и оценки социально-экономического потенциала.

Что же такое потенциал организации? В третьей четверти XX в. вышло значительное количество работ¹, связанных с аспектами понятия «потенциал». В данных работах рассматривалось понятие потенциала, методики оценки, устанавливалась взаимозависимость потенциала с другими социально-экономическими категориями. Термин потенциал в этимологическом значении происходит от латинского *potentia* – сила, источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области².

Обратимся к трактованному термина потенциал, представленного в работе Рябовой Т.Ф.: «потенциал – совокупность имеющихся факторов производства, интеллекта, производственных резервов и возможностей, способных обеспечить выпуск высококачественных товаров, необходимых для удовлетворения всесторонних запросов различных категорий населения страны»³.

Интересным представляется подход к определению данного термина Храмцовой Т.Г.: «потенциал – это не только и не просто количество ресурсов, но и заключенная в них возможность развития системы в заданном направлении»⁴.

Действительно, потенциал есть источник удовлетворения всесторонних запросов различных категорий населения страны, однако рассматривать в совокупности факторы производства, производственные резервы и возможности дифференциации их отличительных свойств вряд ли целесообразно⁵.

Потенциал организации в научной литературе рассматривается с различных точек зрения. Научный интерес к проблеме изучения потенциала организации убеждает нас сосредоточиться на анализе существующего теоретического материала. В сложившейся ситуации на сегодняшний день, актуальным становится формирование теории и разработка методов анализа потенциала социально-экономических систем. Реализовать

¹ Экономический потенциал развитого социализма. / Под ред. Мочалова Б.М.- М., 1982, Экономический потенциал Страны Советов.- М., 1989; Основы экономического и социального прогнозирования / Под ред. Мосина В.Н., Д.М. Крука - М., 1985; Плышевский Б. Потенциал инвестирования. // Экономист, № 3, 1996; Фигурнов Э. Производственный потенциал - М., 1982; Самоукин А.И. Потенциал нематериального производства - М. 1991; Проскуряков В.М. Самоукин А.И. Экономический потенциал социальной сферы: содержание, оценка, анализ. - М. 1991; Гудушаури Г.В., Литвак Б.Г. Управление современным предприятием. -М.: Экмос, 1998; Абалкин Л.И. Использовать интеллектуальный и экономический потенциал для будущего России. // Экономист. 1999, № 8; Агапов В. Управленческий потенциал // Российский экономический журнал. 1999. № 3.

² Современная энциклопедия / URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/38418/%D0%9F%D0%9E%D0%A2%D0%95%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B>.

³ Большой коммерческий словарь / под ред. Т.Ф. Рябовой. – М.: Война и мир, 1996. С.247.

⁴ Храмцова Т.Г. Методология исследования социально-экономического потенциала потребительской кооперации: дис... д-ра экон. наук. / Т.Г. Храмцова Центросоюз РФ; СибУПК. – Новосибирск, 2002. – С.374.

⁵ См.: Ускова С.И. Экономический потенциал предприятия как основа предпринимательской деятельности / URL: http://www.science-bsea.bgita.ru/2006/ekonom_2006_2/uskova_ekonom.htm.

это возможно через создание инструментов, позволяющих замерить и оценить материал организации с целью разработки системы стратегического планирования.

В современной социально-экономической научной литературе и отечественной, и зарубежной, не сложилось сколько-то устоявшегося и принятого всеми понятия «потенциал организации», не определена его структура, не закреплены методики его оценки.

Формирование и использование потенциала организации направлено на повышение эффективности деятельности организации с целью удовлетворения потребностей потребителя.

Как уже отмечалось выше, понятие потенциал особенно широко освещалось в научной литературе в конце XX в. В целом нами выделено три подхода к рассмотрению понятия «потенциал»: ресурсный, факторный и синергетический.

Рассмотрим ресурсный потенциал организации. Наряду с другими, в стратегическом и инновационном менеджменте реализуется ресурсный подход к управлению организацией. В рамках этого подхода происходит изучение и использования внутренних возможностей организации. Этот подход (англ. *Resource-based view*) к управлению – это подход к анализу организации с усилением внимания на уникальные ресурсы и компетенции организации⁶, с дальнейшим выделением наиболее значимых ресурсов и их использованием с целью формирования устойчивого конкурентного преимущества.

Представители первого направления исходят из того, что потенциал организации – это некоторый комплекс различных, но важных для развития и функционирования организации ресурсов. Этот подход реализуется главным образом экономистами и, вероятно, поэтому здесь рассматривается в основном экономические ресурсы организации и те, которые связаны непосредственно с технологиями и НИОКР.

Т.Н. Патрахина, С.В. Секриеру говорят о том, что, потенциал представляет собой не что иное, как совокупность ресурсов предприятия, необходимых для разработки и осуществления его стратегии. Сегодня стратегический потенциал классифицируется как два основных вида: пороговые возможности и возможности для конкурентного преимущества. Он так же на производственный, экономический, интеллектуальный, экспортный, человеческий, финансовый. Почти все определения в той или другой степени соответствуют ресурсам самой организации во внутренней, и ее возможностям во внешней среде. Но при этом, наличие ресурсов как базиса в образовании потенциала организации, не является гарантом достижения любых стратегических целей организации⁷. Таким образом, в данном случае, ресурсный потенциал является интегральной оценкой эффективности использования имеющихся в организации ресурсов для достижения целей организации.

Определение сущности потенциала организации детерминирует и подход к его оценке, а в дальнейшем и управлению им. Если рассматривать потенциал как комплекс ресурсов, то его изучение и оценка должна представлять собой набор количественных и качественных характеристик изучаемых объектов, полученных соответствующими эмпирическими методами.

Представитель второго направления считают что потенциал представляет собой систему факторов. Это трудовые, т.е. индивиды с их способностями, умениями и навыками, социальные группы, структура организации, информация, распределение полномочий. И материальные, представляющие производственно-техническую структуру организации, такие как материальные ресурсы, средства и орудия труда, технологии.

⁶ Barney J. B., *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*, Journal of Management, 1991, 17, (1). P. 99-120.

⁷ См.: Патрахина Т. Н. Стратегический потенциал организации: российский и зарубежный подходы // Молодой ученый. 2015. №6. – С. 442–444.

Третьи специалисты оперируют тем, что, потенциал организации – это выражение некоторых совокупных ее возможностей для достижения каких-либо целей. Совокупность в данном случае состояние не постоянное, т.е. это не просто сумма используемых ресурсов, а некоторый синергетический эффект, который возникает от более умелого и удачного в данной ситуации сочетания этих ресурсов и различных структурных элементов.

Безусловно, потенциал организации необходимо рассматривать комплексно, как систему. Во всех определениях говорится о совокупности каких-либо возможностей, используемых для каких-либо целей. И конечно же потенциалом организации являются совокупные силовые возможности и способности организации.

С точки зрения достижения целей, ее потенциал можно рассматривать в двух направлениях. Первый, это фактический, достигнутый уровень использования возможностей организации или отрасли, он выражается в фактическом объеме продукции или услуг. Второй – перспективный потенциал. Он представляет собой потенциальные возможности организации, которые им не достигнуты из-за нерациональной организации труда, управления, технологий и т.д.

Ряд исследователей приводят несколько определений с разными акцентами. Так, например, Б.М. Мочалов в своей работе «Экономический потенциал развитого социализма» предлагает три определения экономического потенциала и в целом считает, что «экономический потенциал следует рассматривать как: источник роста национального дохода и экономической мощи страны; результат развития производительных сил общества; показатель максимальных производственных возможностей отрасли, предприятий, объединений, ресурсов; средство удовлетворения общественных потребностей; важнейший фактор роста национального богатства страны; критерий оптимальности планов производства материальных благ, использования ресурсов и национального богатства»⁸.

Если говорить о потенциале, применительно к одной организации, то это понятие описывает не только производственные возможности, а как мы уже упоминали выше, интегральные способности и возможности хозяйствующего субъекта реализовывать их при рациональном использовании существующих ресурсов с целью удовлетворения потребностей потребителей и их формировании.

Потенциал предприятия в условиях рыночной экономики представляет собой познание и развитие социально-экономического потенциала организации и стремление так изменить свое внешнее окружение, чтобы экономический потенциал получил максимальную реализацию. Это возможно только в процессе функционирования предприятия, что предполагает умение своевременно распознавать перемены, происходящие во внешней среде его деятельности, и целенаправленно воздействовать на нее, создавая условия, при которых оно лучшим образом использует свой социально-экономический потенциал.

Процесс реформирования российской экономики с точки зрения развития и укрепления, делает необходимым решить проблему использования социально-экономического потенциала России, его компонентов на региональном уровне и уровне организации.

Тема «потенциала организации» невозможна без рассмотрения закона синергии. В каждой организации существует множество элементов, которые составляют ее конкурентное преимущество – совокупный или конкурентный потенциал организации. Среди прочих, по функциональному признаку, мы можем назвать такие как: потенциал менеджмента, производственный, трудовой, организационный, инновационный, маркетинговый, логистический, потенциал жизненного цикла в организации, финансовый.

Остановимся более подробно на каждом из них.

⁸ Цит. по: Степанов А.Я., Иванова Н.В. Категория "потенциал" в экономике / URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/article/a66.htm>.

Рассмотрим потенциал менеджмента организации. Если рассматривать менеджмент в контексте организации, то менеджмент – это сам *процесс управления*, со всеми его функциями, методами и средствами. Процесс менеджмента предполагает выполнение определенных функций. Таких, как прогнозирование, планирование, создание организационных структур, командование, координация, стимулирование (мотивация) деятельности, контроль и анализ. Для реализации той или иной функции применяют различные методы. Например, прогнозировать можно с помощью статистических и/или экспертных методов. Менеджмент объединяет различные составляющие управленческой деятельности в единое целое⁹. Исходя из представлений о менеджменте, определим показатели оценки потенциала менеджмента: эффективность использования инфраструктуры организации; коэффициенты эффективности использования основными и оборотными средствами и заемного капитала, эффективность использования рабочего времени сотрудниками и т.д.

Производственный потенциал представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов, таких как производственное оборудование, технологии, научные заделы, инфраструктура организации, территория, проекты, организация производства, выражается в реальном объеме выпущенной продукции, предоставленной услуги. Можно привести достаточно широкие и многочисленные критерии производственного потенциала: характер и эффективность использования производственных мощностей, производительность труда персонала, объем реализации продукции, оценка уровня обеспеченности оборотным капиталом, стоимость организации с учетом ее долговых обязательств, наличие и сформированность портфеля заказов, показатели использования материальных ресурсов (материалоемкость). Нередко в производственный потенциал входит и трудовой потенциал, рассмотрим последний отдельно.

Трудовой потенциал. Этот термин на сегодняшний день используют как экономисты, так и социологи, заменяя терминами: человеческий фактор, человеческий ресурс. Трудовой потенциал – элемент организации, который в динамике представляет собой постоянно развивающийся процесс, в котором нивелированы его латентные возможности и способности. Как всегда остается актуальной задача изучения трудового потенциала в целях его не только изучения, но и обоснование методов его рационального использования. Основу трудового потенциала составляет кадровый потенциал трудовых ресурсов. Здесь представляется интересным знать не только и не столько каковы ресурсы, а каков объем накопленных резервов, на данный момент еще не используемых.

Анализ литературы по социологии и экономике труда показывает, что принято выделять некоторые компоненты трудового потенциала, такие как степень состояния здоровья, уровень развития творческого потенциала, организованность, активность, уровень образования, профессионализм, уровень квалификации, нравственность, ресурсы рабочего времени. Таким образом, трудовой потенциал организации – это некая совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения потенциала работников и организации, выраженная в возможном количестве и качестве труда, которым располагает трудовой коллектив организации при существующем развитии производственных и сил и отношений.

Анализ литературы по управлению персоналом показал, что в организации возможно выделить направления деятельности, направленные на развитие кадрового потенциала, эти виды деятельности направлены на формирование человеческих ресурсов и их развитие. Выражаются они в таких видах управленческой деятельности как: планирование персонала организации, которому предшествует количественный и качественный анализ персонала и прогнозирование численности персонала или оценка будущих потребностей в человеческих ресурсах; подбор персонала, обор и прием его на работу из расчета потребности в кадрах; профессиональная ориентация и адаптация

⁹См.: Орлов А.И. Менеджмент. М.: Изумруд. – 2003. URL: http://www.aup.ru/books/m151/1_1.htm.

Далее, это организационный потенциал. Организационный потенциал – это совокупные возможности работников аппарата управления, выражаемые в объемах и видах работ, которые может выполнить руководство предприятия.

Основу организационного потенциала составляет культура организации – совокупность управленческого персонала, системы ценностей, систем и процедур. Эта часть организационного потенциала подвержена наиболее сильному воздействию со стороны выбранной стратегии фирмы.

Повышение организационного потенциала может быть достигнуто за счет совершенствования организационной структуры управления.

Сюда следует отнести и инновационный потенциал. Инновационный потенциал – это уровень готовности организации выполнить мероприятия, направленные на решение инновационных целей, инновационных проектов или программ инноваций. Инновационный потенциал величина не постоянная. Процесс деятельности организации влияет на объем инновационного потенциала. Инновационный потенциал может быть увеличен или уменьшен в процессе функционирования организации. Инновационный потенциал, с одной стороны, является элементов внутренней среды организации, а с другой, складывается за счет изменения его внутренней среды. Показатели, по которым возможно оценить объем инновационного потенциала, связан с внедрением или восстановлением инноваций в организации: абсолютное количество внедренных инновационных разработок или проектов за определенный период, совокупный объем инвестиций, затраченных на реализацию инновационных проектов, эффективность от реализации инноваций.

Так с точки зрения структурного подхода Б.З. Милзнером¹³ выделены элементы организационного потенциала, такие как: руководители, структура, информация, системы и процедуры, технологические процессы, система ценностей.

В рамках диагностического подхода, Е.В. Попов, в своей работе¹⁴ дает понятие и содержание потенциала организации с помощью экономических категорий. Рыночный потенциал – это совокупность средств и возможностей предприятия в реализации рыночной деятельности. Сущность рыночного потенциала он определяет как максимальную возможность использования предприятием всех передовых наработок в области маркетинга и предлагает для его изучения применить проблемно-аналитический подход, представив иерархическую структуру составляющих потенциала. Представив его в виде пирамиды, определяет его составляющие: методические, человеческие, материальные, информационные ресурсы, определяя функциональную зависимость рыночного потенциала следующим образом:

$$\Pi = f_0(\Pi_1, \Pi_2, \Pi_3, \Pi_4); \quad (1.1)$$

где,

Π_1 – методический потенциал;

Π_2 – потенциал человеческих ресурсов;

Π_3 – потенциал материальных ресурсов;

Π_4 – потенциал информационных ресурсов.

Данный уровень представляется как крупные и представляет собой ресурсный уровень потенциала и это первый из пяти уровней потенциала организации.

Второй уровень, аспектный, может быть представлен в виде функции:

$$\Pi = f_1(\Pi_a, \Pi_n, \Pi_k); \quad (1.2)$$

где,

Π_a, Π_n, Π_k – аналитический, производственный, коммуникативный потенциалы соответственно.

¹³ Мильнер Б.З. Теория организации. М. 2012. С. 64.

¹⁴ Попов Е.В. Рыночный потенциал предприятия. М. 2002. С. 41.

Третий уровень потенциала – дивизиональный, описывает содержание потенциалов с точки зрения комплекса маркетингового инструментария, дивизионов комплекса маркетинга.

Четвертый уровень, методический, представляет собой зависимость потенциалов организации от различных методик применения маркетингового комплекса.

Пятый уровень потенциала, конкретизирующий, образован конкретными приемами и, методами и алгоритмами, образованными в мировой и отечественной литературе и практике. Численная оценка каждого из потенциалов позволяет производить оценку потенциала организации. Достаточно трудоемкой видится и процедура расчетов, тем более, что автором не приведены конкретные показатели по которым будет происходить оценка.

Однако данный подход имеет некоторые трудности в реализации. Так, например, не совсем понятно, каким образом будет происходить оценка предложенных показателей, какие эксперты будут привлечены для этого.

Следующими авторами, Баранчевым В. П., Стрижовым С. Г.¹⁵, потенциал организации (маркетинговый потенциал) рассматривается в комплексе трех подходов: циклического, системного и диагностического.

Первый подход основан на циклической теории жизненного цикла продукта. Степень функций маркетинга, которые распределены по фазам и стадиям жизненного цикла продукции, характеризует потенциал компании. В системном подходе потенциал организации рассматривается как управление маркетинговыми ресурсами, функционирование организационного механизма маркетинга и способности для достижения желаемых результатов. Диагностический подход авторы советуют использовать при отсутствии специалистов, ограничении в плане исследований, отсутствии или недостатка информации. Наиболее интересным с нашей точки зрения представляется анализ потенциала организации с точки зрения системного подхода, авторы выделяют состав элементов потенциала предприятия. Он равен усредненному потенциалу всех служб предприятия. Это такие как: ресурсы (персонал, материальная база, информационная база, финансовые ресурсы), жесткие элементы (стратегическое планирование, технологическое обеспечение, организационная структура), мягкие элементы (стиль управления, навыки персонала, корпоративная культура), использование и применение этих элементов приводят к результату, который выражается в принятии управленческих решений, экономическому и социальному результату.

Предложенная методология изучения потенциала организации имеет некоторые на наш взгляд недостатки. Авторами не конкретизированы показатели потенциала организации, не понятно, каким образом будет проводится диагностический анализ, что ведет в свою очередь к невозможности оценки потенциала.

Долгов А.И., в своей работе¹⁶, реализуя ресурсный подход, предлагает использовать системный и многофакторный анализ потенциала организации. На этом основании вся внутренняя среда организации рассматривается как ресурсы развития организации. Он определяет направления анализа: кадры организации, их потенциал, квалификация, интересы и т.д.; организация управления организацией; производство, включая организационные, технологические характеристики, НИКР; финансы организации; маркетинг; организационная культура.

¹⁵ Бранчев В., Стрижов С. Анализ и оценка маркетингового потенциала //Маркетинг. 1996. №5. С. 42-50

¹⁶ Долгов А.И., Прокопенко Е.А. Стратегический менеджмент. М. 2008. С.73-106.

В рамках результативного подхода, такими авторам, как Бесфамильная С.В. и Рожков А.А.¹⁷ проведена оценка потенциала предприятия с помощью применения интегрального показателя организационного потенциала и, в отличие от предыдущих авторами была предпринята попытки применения методики определения весомости показателей изучаемого потенциала, это такие показатели как реклама, объем продаж, доля рынка, конкуренты, портфель заказов. Предложенная методика достаточно проста в применении, но как раз вес показателей в общей их совокупности для разных организаций не может быть универсальным, значит применительно к другим организациям, данная методика не адаптирована и применение ее может привести к необъективной оценке.

Представляется интересным и стоимостный или оценочный подход¹⁸ специалистов по корпоративному менеджменту и предпринимательству в работе «Корпоративный менеджмент». Они приводят косвенные оценки потенциала компании. Такие как, индекс удовлетворенности покупателей, доля новых продуктов в портфеле продукции, доля затрат на обучение персонала, доля затрат на НИОКР. Наряду с этим для определения потенциала компании они предлагают определить стоимость компании и бизнеса. Стоимость бизнеса можно определить по трем составляющим: доходность, риск и будущая перспектива компании. Данный подход основывается на оценке стоимости организации и бизнеса, но процедура оценки предполагает поиск различного вида стоимости и производится на основе: общей характеристики предприятия, доли акционеров в капитале, финансовой информации о предприятии, активов и обязательств предприятия, характеристике отраслей, оценки экономических факторов, оценки состояния рынка капиталов, данных о прошлых сделках с участием оцениваемого предприятия и т.д. С точки зрения определения стратегии, авторы предлагают проводить анализ потенциала компании в функциональном разрезе, где объектами анализа будут следующие компоненты: продукты, производство, исследования и разработки, сбыт, персонал, финансы. Для оценки потенциала она рекомендуют различные методы анализа: через жизненный цикл продукции, с помощью кривых опыта, на основе портфельных матриц, посредством сценариев будущего, путем моделирования взаимосвязи стратегических факторов успеха.

Однако данный подход имеет некоторые недостатки. Так, например, не совсем ясно, кто будет экспертами, каков будет процесс по трудоемкости, как будет происходить оценка предложенных показателей.

Интересной представляется работа отечественных авторов¹⁹, которые рассматривая потенциал организации, характеризуют его как объем накопленных ресурсов и максимально возможным объемом производства материальных благ и услуг, которых можно достичь в перспективе при оптимальном использовании имеющихся ресурсов. Они считают, что потенциал принимает как натурально-вещественную (основные производственные фонды, оборотные средства, людские ресурсы, природные ресурсы), так и стоимостную форму (совокупная стоимость затрат прошлого труда в виде основных производственных фондов и материальных затрат, а также затрат живого труда, плюс стоимостная оценка природных ресурсов).

Авторами рассматривается научно-технический потенциал, под которым они понимают совокупность ресурсов, которыми располагает социально-экономическая система для развития знаний о природе и обществе и для материализации этих знаний в виде новой технологии, продукции, услуг, прогрессивных форм, средств и методов организации управления общественным производством. Он объединяет накопленные

¹⁷ Бесфамильная С. В., Рожков А. А. Организация мониторинга системы воспроизводства рабочих мест, созданных по программам местного развития в углепромышленных регионах. М. 2002. Уголь №3. URL: <http://www.ugolinfo.ru/arch0203.html>.

¹⁸ Корпоративный менеджмент. Справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге. М. 2003. С.65-67.

¹⁹ См.: Экономический потенциал развитого социализма / Под. ред. Б.М. Мочалова. М. 1982. С. 10.

знания людей, ими владеющих, и условия реализации этих знаний, т.е. высшую школу они относят к системам с научно-техническим потенциалом. По мнению указанных авторов, научно-технический потенциал включает в себя кадровый, материально-технический, информационный и организационно-управленческий элементы, исключая их этого списка финансовый элемент.

Также ими определены признаки научно-технического потенциала как системы, это такие как: наличие подсистем с явно выраженными локальными свойствами, которые в своей совокупности и образуют большую сложную систему; иерархическая структура системы; целенаправленность и управляемость системы научно-технического прогресса, т.е. наличие у системы общей цели и общего назначения, задаваемых и корректируемых в системах более высокого уровня (например, потенциал государства в целом); большой размер системы, а значит большое число частей системы и элементов, входов, и выходов, разнообразие выполняемых функций; сложное поведение (сложные переплетающиеся взаимосвязи между элементами системы научно-технического потенциала, включая обратные связи, приводят к тому, что изменение параметров одной частей вызывает изменение параметров других частей и элементов потенциала, причем многие изменения носят стохастический характер, усложняя процесс планирования и управления системой научно-технического потенциала); наличие одновременно нескольких структур у системы научно-технического потенциала (например организационная, технологическая или по функциональному уровню: научная, техническая, производственная, социальная, экономическая); невозможность описания системы научно-технического потенциала на одном «языке», необходимость использования спектра «языков» для анализа отдельных ее подсистем. Авторы утверждают, что для изучения больших сложных систем необходимы специальные методы анализа, такие методы существуют в рамках системного анализа.

В работе говорится о том, что перспективным направлением целенаправленного комплексного изучения научно-технического потенциала и повышения эффективности его использования, дающим возможность решить выявленные проблемы научно-технического потенциала, является применение программно-целевого подхода, об успешном его применении при решении разнообразных проблем развития научно-технического потенциала и повышения эффективности его использования. Программно-целевой подход охватывает все стадии воспроизводственного цикла экономических процессов или жизненного цикла технических систем. Рассмотрение и планирование всех этапов жизненного цикла технических систем необходимы для отбора наиболее экономичных решений по использованию научно-технического потенциала. Они считают, что программно-целевой подход исходит не из прямой увязки целей и ресурсов, а из их увязки через систему мероприятий – комплексных программ, характеризующих процессы преобразования ресурсов для решения целевых задач.

Авторы данной работы отмечают экстенсивный путь развития науки и высшей школы и отмечают недостаточно эффективное использование научно-технического потенциала высшей школы, называя следующие причины²⁰:

- в тематике хоздоговорных работ не преобладают крупномасштабные комплексные исследования, нередко фрагментарные «диссертательные» и случайные темы;
- исследования часто непосредственно не связаны с учебным процессом, поэтому он совершенствуется медленно;
- привлекаемые к исследованиям студенты иногда чрезмерно долго используются на подготовительных, оформительско-графических и машинописных работах;

²⁰ Экономический потенциал развитого социализма. С. 136 – 152.

- допускается существование научных пустоцветов – мелких научных подразделений, не имеющих достаточно квалифицированных кадров и современного оборудования, длительное время; не дающих эффективных результатов;
- не решена проблема единообразной, достаточно корректной и объективной оценки новизны исследований и разработок, что подчас приводит к «перепроизводству публикации», а не к «взрыву идеи»;
- не создана межотраслевая методика оценки экономической эффективности исследований и разработок;
- методология системного анализа эффективности управления исследованиями и разработками разработана недостаточно; порой слишком много времени проходит от завершения научных работ до практической реализации их результатов.

Еще на Всесоюзном совещании заведующих кафедрами общественных наук М.А. Суслов говорил: «Необходимы комплексная разработка экономических, социальных, политических, юридических, организационных и других мероприятий, направленных на усиление контроля за мерой труда и мерой потребления, более строгое соблюдение единства интересов общества, коллектива и личности»²¹.

«Потенциал вузов страны – важнейшая часть ее научно-технического потенциала, обладающая уникальными особенностями: в вузах работают высококвалифицированные ученые всех отраслей знания; вузы постоянно обновляются благодаря притоку талантливой молодежи; они могут эффективно проводить как комплексные междисциплинарные, так и комплексные межотраслевые исследования»²².

В рамках рассмотренных подходов, на основе проведенного анализа, можно утверждать, что присутствуют интересные подходы к оценке существующего потенциала организации, но анализ их показал, что они имеют некоторые недостатки. Например, видится актуальной проблема интерпретации полученных результатов в связи с тем, что в искомой литературе отсутствуют критерии, позволяющие оценить размер потенциала организации. Таким образом, можно подвести итог нашего анализа, несмотря на глубину и разнообразие авторских методик, в рамках обозначенных подходов, направленных на оценку потенциала организации, они имеют как свои достоинства, так и свои недостатки. Выбрать универсальную, устраивающую всех, применимую к любому типу организаций, различных форм хозяйствования, невозможно. Огромное влияние на выбор методики оценки потенциала организации оказывает не только специфика деятельности предприятия, но и цель исследования, размеры организации, уровень доступности информации и др.

Таким образом, проведенный анализ подтверждает необходимость формирования комплексной методики, учитывающей специфику изучаемой нами организации, актуализирующей группы составляющих потенциала образовательной организации, оказывающих максимальное влияние на его формирование и развитие, с одной стороны. С другой, методика должна умело сочетать количественные и качественные методы исследования, быть понятной и наименее трудоемкой.

Литература

1. Абалкин Л. Использовать интеллектуальный и экономический потенциал для будущего России. // Экономист. 1999, № 8.
2. Агапов В. Управленческий потенциал // Российский экономический журнал. 1999. № 3.
3. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб. – С.384.

²¹ Суслов М.А. Высокое призвание и ответственность. Речь на Всесоюзном совещании заведующих кафедрами общественных наук 14 октября 1981 г. // Коммунист. 1981. № 16. С. 4.

²² Экономический потенциал развитого социализма. С.144.

4. Белоусов А.Г., Стаханов О.А., Стаханов В.Н. Коммерческая логистика. Ростов-на-Дону. 2001. С.142-143.
5. Бесфамильная С.В., Рожков А.А. Организация мониторинга системы воспроизводства рабочих мест, созданных по программам местного развития в углепромышленных регионах. М. 2002. Уголь №3. URL: <http://www.ugolinfo.ru/arch0203.html>.
6. Бранчеев В., Стрижов С. Анализ и оценка маркетингового потенциала //Маркетинг. 1996. №5. С. 42-50.
7. Гудушаури Г.В., Литвак Б.Г. Управление современным предприятием. -М.: Экмос, 1998.
8. Долгов А.И., Прокопенко Е.А. Стратегический менеджмент. М. 2008. С.73-106.
9. Корпоративный менеджмент. Справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге. М. 2003. С.65-67.
10. Мильнер Б.З. Теория организации. М. 2012. С. 64.
11. Орлов А.И. Менеджмент. М.: Изумруд. – 2003. URL: http://www.aup.ru/books/m151/1_1.htm.
12. Основы экономического и социального прогнозирования / Под ред. Мосина В.Н., Д.М. Крука - М.,1985. Плышевский Б. Потенциал инвестирования. // Экономист, № 3, 1996.
13. Патрахина Т. Н. Стратегический потенциал организации: российский и зарубежный подходы // Молодой ученый. 2015. №6. – С. 442–444.
14. Попов Е.В. Рыночный потенциал предприятия. М. 2002. С. 41.
15. Проскуряков В.М. Самоукин А.И. Экономический потенциал социальной сферы: содержание, оценка, анализ. - М. 1991.
16. Самоукин А.И. Потенциал нематериального производства - М. 1991.
17. Скоробогатова Т.Н. Логистический потенциал предприятия сервиса // Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. – 2006. № 2. С. 86 – 93, С. 86.
18. Степанов А.Я., Иванова Н.В. Категория "потенциал" в экономике / URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/article/a66.htm>.
19. Суслов М.А. Высокое призвание и ответственность. Речь на Всесоюзном совещании заведующих кафедрами общественных наук 14 октября 1981 г. //Коммунист. 1981. № 16. С. 4.
20. Ускова С.И. Экономический потенциал предприятия как основа предпринимательской деятельности / URL: http://www.science-bsea.bgita.ru/2006/ekonom_2006_2/uskova_ekonom.htm.
21. Фигурнов Э. Производственный потенциал - М., 1982.
22. Храмцова Т.Г. Методология исследования социально-экономического потенциала потребительской кооперации: дис. д-ра экон. наук. / Т.Г. Храмцова Центросоюз РФ; СибУПК. – Новосибирск, 2002. – С.374.
23. Экономический потенциал развитого социализма. / Под ред. Мочалова Б.М.- М.,1982,
24. Экономический потенциал Страны Советов.- М., 1989;
25. Barney J. B., Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, Journal of Management, 1991, 17, (1). P. 99-120.